

BAB I
PENDAHULUAN
A. Latar Belakang

Memasuki era globalisasi saat ini, kompetisi antar perusahaan atau instansi semakin ketat, karena tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan atau instansi harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang sumberdaya manusia (SDM). Pengelolaan SDM saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan atau instansi ingin berkembang. Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut.

Perubahan ke arah yang lebih baik adalah sesuatu yang harus diwujudkan untuk menuju ke arah yang lebih baik dalam organisasi maupun perusahaan. Ulrich (dalam Novliadi, 2006) menyatakan bahwa kunci sukses sebuah perubahan ternyata terdapat pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator sekaligus agen perubahan terus-menerus, pembentuk proses serta budaya yang secara bersama meningkatkan kemampuan perubahan organisasi. Salah satu perubahan yang berpengaruh terhadap berlangsungnya organisasi atau perusahaan adalah perubahan dalam meningkatkan produktivitasnya. Organisasi ataupun perusahaan tidak akan mampu bertahan tanpa meningkatkan produktivitasnya. Setiap perusahaan atau organisasi akan melakukan berbagai cara untuk mewujudkan

perubahan tersebut, salah satu aktivitas perusahaan dalam mencapai perubahan tersebut adalah dengan memajukan kemampuan karyawannya melalui pengembangan karir karyawan.

Pengembangan karir ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya didalam lingkungan kerja. Dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi pada karyawan. Penting bagi perusahaan maupun instansi untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawannya sehingga dengan kepuasan kerja yang tinggi karyawan dapat berpartisipasi secara optimal dan memberikan pengaruh yang lebih baik dalam perusahaan dalam hal produktivitas. Menurut Locke (dalam Umam Khaerul, 2010) kepuasan kerja seseorang bergantung pada perbedaan antara kebutuhan atau harapan dengan apa yang telah dicapai dalam pekerjaannya. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan kenyataan yang dialami.

Ciri dari karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan ditunjukkan oleh karyawan dengan sikap positif terhadap pekerjaan seperti lebih bersahabat, ramah dan responsive dalam bekerja. Sedangkan karyawan yang merasa kurang puas akan menunjukkan sifat yang negatif pada pekerjaannya. Beberapa indikasi bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah antara

lain bila tingkat kemangkiran, motivasi dan prestasi kerjanya rendah, serta tingginya tingkat *turnover* dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap pegawai dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri individu. Robbins (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan tersebut mencerminkan perasaan emosional yang menyenangkan atau tidak dalam memandang pekerjaannya.

Kepuasan kerja memang tidak datang dengan sendirinya melainkan sebagai akibat dari terciptanya situasi dan kondisi kerja serta terpenuhinya harapan-harapan para karyawan terhadap pekerjaannya. Mangkunagara (2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan beberapa aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pekerja lain, penempatan kerja, struktur organisasi, kualitas kerja, usia, status kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Kenyataannya, kepuasan kerja yang seharusnya dirasakan oleh karyawan suatu perusahaan atau instansi ternyata kurang adanya. Hal ini dibuktikan melalui hasil survey yang menunjukkan bahwa 80% dari 982 karyawan cenderung merasa

kurang puas dengan pekerjaannya. Pendapat yang diutarakan oleh PT. JAC Indonesia secara online melalui swa.co.id yang menghasilkan temuan tersebut. JAC Indonesia mengadakan polling mengenai kepuasan kerja, dengan pertanyaan: Sudah puaskah Anda dengan pekerjaan Anda saat ini? Telah menyediakan tiga pilihan jawaban: sangat puas, kurang puas, tidak puas. Hasilnya menyatakan bahwa 80% dari 982 responden menyatakan tidak puas. (dalam Sumarni, 2015).

Accenture sebuah lembaga konsultasi bisnis dan manajemen asal Amerika Serikat mengeluarkan hasil studi mereka pada 2012 lalu. Studi yang mempelajari tingkat kepuasan kerja pada karyawan itu menunjukkan, hanya 18 persen dari kelompok responden karyawan di Indonesia yang mengatakan puas dengan kualitas kehidupan serta kebahagiaannya di tempat kerja. Ini menempatkan Indonesia di posisi paling bawah tingkat kepuasan para pekerja. Sementara di Singapura, sebesar 76 persen responden mengaku tidak bahagia di tempat kerja. (http://m.kompasiana.com/afsee/pekerja-di-indonesia-paling-tidak-puas-mengapa_550ee0a6a33311b72dba82bf) (diakses pada tanggal 8 Desember 2015 pukul 17.33 WIB).

Dari fenomena diatas mengenai kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan perusahaan atau instansi, menjadi alasan pentingnya penelitian ini dilakukan. Lokasi penelitian adalah RSUD dr Sayyidiman Kabupaten Magetan. Dari hasil wawancara terhadap beberapa karyawan RSUD dr Sayyidiman Kabupaten Magetan pada tanggal 14 November 2015 diperoleh informasi bahwa karyawan kurang merasa puas terhadap rutinitas pekerjaannya. Tuntutan pekerjaan yang terlalu padat, sulitnya berkoodinasi dengan atasan, dan kurangnya

penghargaan yang diperoleh menjadi beberapa penyebab ketidakpuasan yang dirasakan. karyawan juga mengatakan agak kerepotan saat harus masuk malam, karena semalaman ternyata juga hampir padat dalam bekerja. Selanjutnya, dalam observasi yang dilakukan peneliti pada beberapa karyawan dapat disampaikan bahwa para karyawan saat bekerja terlihat tidak terlihat mengerjakan pekerjaan. Pada saat jam kerja para pegawai saling mengobrol dengan pegawai lain serta ada juga yang mengoperasikan ponselnya. Dari hasil penelitian awal diatas menunjukkan bahwa terdapat indikator perilaku yang menunjukkan pegawai tidak puas.

Peneliti juga melakukan wawancara terhadap staf SDM yang menerangkan bahwa karyawan di RSUD dr Sayyidiman kabupaten Magetan paling banyak berprofesi di bidang keperawatan. Karyawan di RSUD dr Sayyidiman kabupaten Magetan memiliki status kepegawaian yang berbeda-beda, sebagian besar berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil). Karyawan dituntut untuk disiplin, khususnya yang langsung berhubungan dengan pasien. Meskipun demikian juga ada sedikit karyawan yang datang terlambat. Karyawan RSUD dr Sayyidiman kabupaten Magetan dituntut untuk masuk kerja tepat waktu dan bersikap ramah kepada pasien.

Masalah tentang kepuasan kerja kerap terjadi baik dalam suatu organisasi seperti perusahaan, instansi pemerintahan, rumah sakit, dan lain-lain. Hal ini menjadi titik rawan yang dapat menyulut permasalahan antar pegawai dengan suatu organisasi sehingga mempengaruhi produktivitas perusahaan maupun instansi. Salah satu penyebabnya adalah turunnya motivasi berprestasi kerja pada

karyawan yang nantinya dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja pada karyawan.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti motivasi berprestasi dan budaya dalam organisasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan. Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2007) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Dengan kata lain kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya. Wexley dan Yulk (2005), mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara seseorang pekerja mengerjakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek yang bermacam-macam. Sujak dalam Ermayanti (2001), mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dengan kata lain, motivasi yang tinggi akan membantu karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik yang mana membantu karyawan dalam merasakan kepuasan kerja. Herzberg (dalam Winardi, 2001) mengatakan bahwa motivasi merupakan dampak langsung dari kepuasan kerja. Yang dimaksud adalah bahwa motivasi menyebabkan seseorang beralih dari suatu keadaan tidak adanya kepuasan ke arah adanya kepuasan.

Robbins (2008) mendefinisikan motivasi (motivation) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai

tujuannya. Dengan adanya motivasi dalam bekerja, maka para auditor diharapkan lebih memiliki intensitas, arah dan ketekunan sehingga tujuan organisasi pun lebih mudah tercapai yang menyebabkan pemenuhan tingkat kepuasan karyawan oleh perusahaan semakin meningkat. Motivasi merupakan pendorong yang menyebabkan seseorang rela untuk menggerakkan kemampuan tenaga dan waktunya untuk menjalankan semua kegiatan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya agar kewajibannya terpenuhi serta sasaran dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan terwujud.

Menurut Mc. Clelland (dalam Handoko, 2002) manusia memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi berprestasi, motivasi berkuasa, dan motivasi berafiliasi. Dari ketiga motivasi dasar tersebut, motivasi berprestasi memiliki peranan yang sangat besar karena dengan usaha yang terus-menerus meraih prestasi, maka karyawan menjadi lebih produktif sehingga mendapat penghargaan dari perusahaan yang mana berdampak baik pada kepuasan kerja karyawan.

Motivasi sebagai suatu keadaan batiniah yang memberikan energi kepada aktivitas-aktivitas atau mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku menuju satu tujuan. Faktor pendorong timbulnya aktivitas tersebut diantaranya adalah berupa kebutuhan (Robbin, 2008). Menurut Kartono (2006) kebutuhan yang insani sifatnya akan memunculkan dorongan, sedangkan arti dari dorongan itu sendiri merupakan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Motivasi dalam hal

ini merupakan dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan dalam memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam sebuah perusahaan mencapai tujuan, tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka akan sulit bagi sebuah perusahaan dapat berkembang. Maka merupakan hal yang wajar apabila kesejahteraan karyawan perlu untuk diperhatikan. Hal ini menyangkut kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Berdasarkan masalah kurangnya penghargaan yang diperoleh dan kurangnya koordinasi dengan atasan maka akan mempengaruhi tingkat motivasi berprestasi pada karyawan, sehingga kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik belum dapat tercapai yang pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis merumuskan suatu permasalahan yaitu: “Apakah motivasi berprestasi yang dimiliki dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan pada pegawai RSUD dr Sayidiman Magetan?”. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja pada pegawai RSUD dr Sayyidiman Kabupaten Magetan.”**

B. Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja pada pegawai RSUD Dr Sayyidiman kabupaten Magetan.
2. Mengetahui tingkat motivasi berprestasi pada pegawai RSUD dr Sayyidiman kabupaten Magetan.

3. Mengetahui tingkat kepuasan kerja pada pegawai RSUD dr Sayyidiman kabupaten Magetan
4. Mengetahui peran motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai RSUD dr Sayyidiman kabupaten Magetan.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih bagi pengembangan ilmuwan dan untuk memperkaya pengetahuan ilmu psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam mengembangkan penelitian yang sejenis, terutama penelitian yang berkaitan dengan hubungan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pimpinan Instansi Pemerintahan : Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya kepuasan kerja karyawan sehingga suatu Instansi Pemerintahan nantinya dapat memiliki SDM yang berkualitas dan berkompeten di bidangnya masing-masing.
- b. Bagi Subjek : Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta memberikan pertimbangan kepada pegawai tentang pentingnya seorang pegawai dalam mencapai kepuasan kerja.